



УДК 330.14.012  
JEL E24

#### **ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Горовий Д.А., д.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

*Анотація. В роботі визначені основні підходи до тлумачення категорії "людський капітал". Визначені як переваги, так і недоліки цих визначень, надано узгоджене визначення. Виділені основні риси та характеристики цього капіталу. Визначена його неоднорідність та спорідненість з іншими нематеріальними (віртуальними) складниками сукупного капіталу підприємства.*

*Наведена ситуація з обліком людського капіталу в Україні. Визначено причини його недостатнього врахування у звітності.*

*Розглянуті основні методи оцінки людського капіталу. Наведені їх позитивні та негативні сторони цих методів оцінки. Запропоновано підходи до побудови більш точних та дієвих методів оцінки людського капіталу, які ґрунтуються на визначених складових.*

*Досліджується поняття «гудвіл кадрового потенціалу» за методикою В. Аллавердяна та наводиться спосіб його розрахунку.*

**Ключові слова:** людський капітал, заробітна плата, здібності, оцінка людського капіталу, індекс людського капіталу.

**Постановка проблеми.** Одним з елементів сукупного капіталу сучасного підприємства, який не можна віднести ні до основного, ні до оборотного капіталу, який фактично не враховується у вітчизняній фінансовій звітності, проте наявність якого не підлягає сумніву, адже дозволяє значно підвищити конкурентоспроможність, а, відповідно, і капіталізацію підприємства – є його людський капітал.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Виникнення та розвиток теорії людського капіталу, як і решти складників віртуального капіталу, припадає на другу половину XX століття. Вперше обґрунтування цього виду капіталу з'явилося в роботах американських вчених. Проте, на відміну від інших складників віртуального капіталу, багато і українських науковців висвітлювали цей вид капіталу у своїх працях: А. Колот [1], Д. Богиня [2], О. Грішнова [3], А. Чухно [4] та ін.

**Невирішені складові загальної проблеми.** Разом з цим, ще й досі серед науковців немає єдиної точки зору щодо змісту людського капіталу та напрямків його формування.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є визначення місця поняття «людський капітал» у сучасному економічному житті та огляд методів для його потенційної оцінки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Зазвичай, людський капітал – це втілення у людині запасу здібностей, знань, навичок і мотивацій. Його формування, подібно накопиченню решти віртуального капіталу, вимагає «відволікання коштів від поточного використання підприємством заради одержання додаткових доходів у майбутньому» [5]. Дослідження категорії «людський капітал» дозволило виділити наступні її визначення, які з авторськими коментарями наведені у табл.1

**Таблиця 1 – Визначення категорії «людський капітал»**

Визначення категорії «людський капітал»	Джерело	Коментар
1. Здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них потенційних можливостей, приносити дохід	[6]	узагальнено – не уточнено для яких людей, яких саме можливостей?
2. Освіта і посадова кваліфікація персоналу, здібності і навички працюючих на підприємстві людей, лояльне відношення до підприємства і володіння конфіденційною інформацією	[7]	суб'єктивно – розглядається тільки з позиції персоналу, немає сфери застосування для підприємства
3. Резерв кваліфікації персоналу, що використовує суб'єкт господарювання, з метою свого безпосереднього, а також опосередкованого технічного управління, організації і керівництва для підтримки необхідного рівня якості майнового капіталу з метою одержання прибутку	[8]	занадто розгорнуто, губиться зміст
4. Втілений у людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій	[9]	Немає засобів реалізації і результату
5. Це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій або іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини	[10]	Більш за все точне визначення

По суті людський капітал являє собою резерв кваліфікації персоналу, що використовує підприємство, з метою свого безпосереднього, а також опосередкованого технічного управління, організації і керівництва для підтримки необхідного рівня якості майнового капіталу, з метою одержання прибутку [3].

Також цікавим є визначення О. Кендюхова, який називає людським капіталом не тільки інтелектуальні, духовні, але і соціальні, психічні і фізіологічні характеристики персоналу, що є необхідними як для інтелектуальної, так і для фізичної праці [11].

Таким чином, можна стверджувати, що основою для формування людського капіталу є інтелектуальні, інформаційні і соціальні ресурси, що і дозволяє нам об'єднати їх у єдину категорію – віртуальний капітал.

«Людський капітал накопичується подібно до фізичного чи фінансового капіталу шляхом відволікання коштів від поточного споживання для одержання додаткових прибутків у майбутньому» [11]. Взагалі людський капітал подібний матеріальному. Він являє собою благо тривалого користування, вимагає витрат на ремонт та експлуатацію, може застарівати ще до того, як відбудеться його фізичний знос.

Проте аналогію між людським і матеріальним капіталом не можна вважати повною. На відміну від інших видів капіталу у людському, зазвичай, визначають не лише власника – підприємство, але і його носія – живу людську особистість. Відносини між носієм і власником-підприємством регулюються законодавством. Використання людського капіталу завжди контролюється самим носієм: функціонування людського капіталу, ступінь віддачі від його використання обумовлені вільним волевиявленням суб'єкта, його індивідуальними інтересами і перевагами, його матеріальною і моральною зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, у тому числі й економічної [9].

Людський капітал сам безпосередньо може принести дохід носію у майбутньому, наприклад у вигляді заробітної плати, авторських гонорарів тощо.

Джерелом людського капіталу є праця, тому що для одержання необхідної кваліфікації потрібні нові знання, а також безпосередній досвід роботи – інвестиції у людський капітал. До найважливіших видів людських інвестицій відносять освіту, підготовку у виробництві, міграцію, інформаційний пошук, народження і виховання дітей [6]. Виходячи з різних видів інвестицій в людський капітал, економісти виділяють його різні складові, серед яких доцільно виділити такі [1-11]:

1) капітал освіти, який формується на двох рівнях – загальноосвітньому та на рівні професійної освіти;

2) капітал здоров'я, де також чітко простежуються природний рівень здоров'я (генетично закладений) та здобутий протягом життя, що обумовлений сповіданням цінностей здорового способу життя і відповідно потребує витрат часу та фінансових ресурсів;

3) капітал культури, що знаходить свій прояв на двох рівнях – споживчому та високодуховному, формування якого потребує додаткових інвестицій та філософсько-духовного виховання;

4) соціально-психологічний капітал, який характеризує як психологічний стан суспільства в цілому (опір стресовим, кризовим ситуаціям) та індивідуума зокрема, так і ментальні та духовні цінності.

Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії «людський капітал», зупинимося на такому його визначенні: людський капітал – «це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, знань, навичок, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу» [3].

Таким чином, основними характеристиками людського капіталу слід вважати такі:

1) людський капітал, подібно до матеріального капіталу, підвищує можливість суспільства виробляти нові товари і послуги;

2) людський капітал, як і матеріальний капітал, є результатом виробничого процесу;

3) людський капітал, як і матеріальний капітал, здатний приносити дохід протягом певного періоду часу [6].

На жаль, на сьогодні кризовий стан економіки України супроводжується занепадом людського капіталу і його носія – трудових ресурсів: втрачається їх кваліфікація через вимушені простой виробництва; не працює стара і не сформувалася нова система мотивації трудової поведінки персоналу підприємств; відсутні умови відтворення здатності робітників не тільки до інтелектуальної праці, але навіть і до фізичної. Все це вимагає розробки методів оцінки людського капіталу, які б враховували не лише аспекти витрат на відтворення трудових ресурсів, але й можливі інвестиції в людський капітал, можливу його віддачу тощо.

В даний час немає можливості централізованого статистичного дослідження людського капіталу українських підприємств. У фрагментарних оцінках людського капіталу використовують переважно статистичні показники, що в основному стосуються характеристики виробничої, технологічної та інших складових діяльності підприємства, людський капітал вони ж, як правило, відображують опосередковано або не досить повно. Власне людський капітал окремих підприємств у більшості випадків не відокремлюють, не вимірюють і тому цілеспрямовано не розвивають. В підсумку не досягають результату – підвищення конкурентоспроможності підприємства, збільшення прибутку та мінімізації матеріальних витрат.

Найбільші труднощі в процесі оцінки людського капіталу промислового підприємства представляє розмитість границь об'єкта оцінки. Відсутність єдиного підходу в термінології, загальновизнаної структури й класифікації складових людського капіталу й деякі інші фактори суттєво ускладнюють не тільки процес управління ним, але і його оцінку. Відсутність чітко визначених границь оцінки приводить, з одного боку, до того, що не всі параметри й складові людського капіталу можуть бути оцінені, а з іншого – оцінка цих параметрів і складових здійснюється без глибокого наукового обґрунтування й взаємного пов'язування в єдину систему, що гармонійно розвивається. У результаті порушується комплексність оцінки, свідомо створюються диспропорції й незбалансованість усередині досліджуваної системи.

Також, на наш погляд, кількісна оцінка людського капіталу саме підприємства необхідна з таких причин:

- 1) витрати на формування людського капіталу відповідної якості є реальними, і тому виникає потреба у вільних оборотних коштах, що зменшує поточне споживання;
- 2) результат реалізації людського капіталу у виробничому процесі призводить до збільшення прибутковості підприємства;
- 3) інвестиції у розвиток людського капіталу збільшують прибуток підприємства, і, що найголовніше, сприяють його економічному зростанню.

Найбільш широко досі використовуються два методи вартісних оцінок людського капіталу в економіці: через оцінку вартості виробництва та через капіталізацію заробітку: «Перший варіант полягає в оцінці реальних затрат (зазвичай чистих витрат на існування людини); другий – полягає в оцінюванні сучасної (приведеної до сучасного моменту часу) цінності майбутнього потоку доходів фізичної особи (чистого та валового доходу)» [7].

Сучасні науковці до обсягу витрат на формування людського капіталу відносять:

- 1) прямі витрати, в тому числі витрати на оплату навчання, зміну місця роботи та житла;
- 2) втрачений заробіток, який є елементом альтернативних витрат, оскільки всі на прямі прямих витрат пов'язані з втратою доходів;
- 3) інші альтернативні витрати, що базуються на понятті вартості часу, оскільки індивід має можливість віддати перевагу перед інвестиціями у людський капітал іншим формам проведення часу [7].

Слід зазначити, що сам термін «людський капітал» є старим за вжитком. Вперше обсяг людського капіталу намагався обчислити ще У. Петті, але робив він це на рівні держави. Так, в його роботах величина запасу людського капіталу держави визначається як капіталізація заробітку (довічної ренти) з ринковою ставкою проценту [12]. Для безпосереднього розрахунку величини заробітку загальний розмір національного доходу зменшувався на обсяг особистого доходу. Також дослідженням людського капіталу знов таки на державному рівні займався і інший відомий вчений XIX століття – У. Фарр. Його метод полягає в обчисленні сучасної вартості майбутніх чистих заробітків індивідуума (майбутні заробітки за виключенням особистісних витрат на життя) з поправками на випадок смерті згідно з коефіцієнтом смертності [12]. В роботах Е. Енгеля людський капітал оцінюється як міра грошової вартості дітей для суспільства, оскільки народження та виховування дітей коштує їх батькам певних витрат [12].

В роботах Т. Вітстейна ототожнювався людський та основний капітал підприємства. Оскільки коло наукових інтересів Т. Вітстейна стосувалося сфери страхування життя, то людський капітал підприємства безпосередньо не оцінювався, а для кількісної оцінки по його проблематиці використовувалися підходи, розроблені У. Фарром (капіталізований заробіток) та Е. Енгелем (ціна виробництва). Результатом його роботи була розробка довідкових таблиць, які використовувалися для розрахунків величини позовів

на компенсацію за втрату життя: «Як гіпотезу він обрав тезу, що величина заробітку під час життя індивідуума дорівнює сумі витрат на його утримання та витрат на освіту. Тобто за цим підходом вартісна оцінка людини на момент народження дорівнює нулю» [7].

Проте ці методи не можуть використовуватись для оцінки людського капіталу на рівні підприємства.

Простий пошук в сучасній науковій літературі та інтернеті [1-13] дозволяє знайти безліч інших моделей оцінки людського капіталу, авторами яких є І. Фишер, Г. Беккер, Б. Чисуїк, М. Фрідмен, Л. Дублін, А. Лотка, В. Царьов, А. Євстратов, група вчених із Мічиганського університету (США) тощо.

Так, наприклад, В. Царьов, А. Євстратов [13] пропонують методику комплексної оцінки вартості кадрового потенціалу індивідуального працівника за такою формулою (1):

$$З = ДВ + ДВ_1 + Д + П + I, \quad (1)$$

де З – дисконтована вартісна оцінка потенціалу індивідуального працівника за періоди одержання професійної освіти й наступної роботи на комерційному підприємстві, грн.;

ДВ – прирівняні до капітальних дисконтовані витрати коштів учнем (наприклад, студентом ВНЗ) на одержання професійної освіти за весь період його навчання, грн;

ДВ<sub>1</sub> – прирівняні до капітальних дисконтовані витрати коштів учнем (наприклад, студентом ВНЗ) на придбання навчально-методичної літератури, сплати (за необхідності) послуг гуртожитку, канцелярських товарів тощо у період навчання, грн;

Д – сукупні дисконтовані доходи, отримані працівником протягом певного періоду часу роботи на комерційному підприємстві, грн;

П – частка дисконтованого валового прибутку, створеного фахівцем у певному році на підприємстві, грн;

I – інвестиції, вкладені в підвищення кваліфікації фахівця, наприклад, у системі післявузівської освіти, грн.

Проте всі ці методи об'єднує те, що вони визначають оцінку окремого працівника або менеджера.

Тому гостро постає проблема саме оцінки людського капіталу підприємства у цілому, особливо з можливістю прив'язки такої оцінки до сучасної фінансової звітності.

На цей час у світовій практиці розроблено декілька методів оцінки людського капіталу підприємства, але вони основані на бальній його оцінці експертами. Найбільш відомим із цих методів є метод, розроблений Я. Фітц-Енцом та Інститутом Саратога (США). Його сутність полягає в оцінці показника «рентабельність інвестицій у людський капітал». Цей показник визначає, яким чином виявлені за допомогою цього методу зміни сукупної прибутковості підприємства залежать від п'яти факторів: витрати, час, обсяг, помилки й людські реакції [13].

Інший підхід був запропонований компаніями Human Capital Capability Incorporated і Cognitive Technologies Group. Їх кінцевий продукт – це система бальних оцінок, що спирається на мотиваційні фактори людського капіталу (знання, система управління, посадові обов'язки й час), ресурси (інвестиції, персонал, технології й витрати) і операції (процеси зворотного зв'язку, забезпечення персоналом, розвитку компетенцій і витрат на персонал), які впливають на прибуток, зростання продажів, частку ринку й зростання ціни акцій [14].

Ще один метод з використанням бальних оцінок запропонувала компанія Wattson Wyatt – це індекс людського капіталу [15]. Ідея цього методу полягає у порівнянні акціонерного прибутку та ринкової цінності підприємства з практичними аспектами управління людськими ресурсами (питання оплати праці, підвищення кваліфікації, комунікації та забезпеченості персоналом).

Досить цікавими є також розробки російського вченого К. Арабяна [16]. Його методика за принципом по аналогії схожа з методом накопичення активів. Для цього при оцінці знань необхідно «оцінити обсяг накопичених індивідуумом знань, зробити поправки на їхнє старіння й забування, і перемножити кожний скорегований обсяг знань певного виду на вартість одиниці обсягу знань цього виду», як у формулі (2) [134]:

$$Pz_3 = \sum_{i=1}^k a_i \cdot TK_i, \quad (2)$$

де  $Pz_3$  – вартість накопичених знань;

$a_i$  – емпірично обумовлені коефіцієнти, що ставлять у відповідність вартість і обсяг накопичених знань типу  $i$ ;

$TK_i$  – сумарно накопичені знання типу  $i$ ;

$k$  – кількість видів (типів) знань.

Сумарно накопичені знання індивідуума повинні визначатися з урахуванням факторів старіння отриманих знань (морального зносу) і забування, див. (3):

$$TK_i = \sum_{j=-t}^0 tk_{ij} \cdot (1 - A_{i-j}) \cdot (1 - 3_{i-0}) = \sum_{j=-t}^0 tk_{ij} \cdot e^{bt_i}, \quad (3)$$

де  $tk_{ij}$  – накопичені знання  $i$ -го типу отримані в  $j$ -й період;

$A_i$  – моральний знос знань типу  $i$  в одиницю часу (моральний знос) ;

$3$  – забування в одиницю часу знань індивідуумом;

$b$  – емпіричний числовий коефіцієнт, зворотний за розмірністю часу;

$t$  – час, необхідний для одержання знань в обсязі ТК.

При цьому автор акцентує увагу на тому, що «Сукупність величини людського капіталу в цілому необхідно визначати не простим арифметичним додаванням, оскільки в цьому випадку чітко прослідковується синергетичний ефект від взаємодії співробітників» [16].

У [17] згадується про методику розрахунків вартості кадрового потенціалу комерційного підприємства В. Аллавердяна. Автор пояснює, що вартість кадрового потенціалу підприємства – це сукупна оцінна вартість усіх працівників підприємства, а оцінна вартість окремого працівника – це розрахункова величина рівна добутку виплачуваної або передбачуваної заробітної плати працівника на коефіцієнт гудвіла кадрового потенціалу.

Спираючись на це, можна знайти загальну вартість людського капіталу підприємства за формулою (4):

$$ЛК = \sum S_i \quad (4)$$

у свою чергу

$$S = ЗП \cdot \Gamma_{\text{кп}}, \quad (5)$$

де  $S$  – оцінна вартість працівника, грн.;

$ЗП$  – передбачувана або виплачувана працівнику заробітна плата, грн.;

$\Gamma_{\text{кп}}$  – гудвіл кадрового потенціалу працівника.

Таким чином, дана методика залежить від єдиного параметра – гудвіла кадрового потенціалу працівника. За авторським твердженням – це коефіцієнт, який відображає реальну, ринкову, індивідуальну вартість працівника як конкретної людини, що вміє виконувати певні функції, вирішувати ті або інші завдання (Гудвіл кадрового потенціалу розраховується по кожному працівнику окремо). Однак, як визнає і Г. Тугускіна [17], «пропоновані параметри для розрахунків гудвіла представлені не в повному обсязі». Цей коефіцієнт сам по собі стає громіздким, він має залежати від безлічі факторів, які автор сам, на жаль, не наводить.

**Висновки.** Проте в наведених вище моделях не враховується те, що людський капітал є товаром і за формою, і за змістом. Його товарний характер визначається саме властивостями і характером інвестування. Вартість людського капіталу не може зводитися до мінімуму засобів існування, адже вона включає також в себе витрати на покриття потреб, які породжені економічними, соціальними, культурними умовами формування людського капіталу. Оскільки зміна економічних умов у країні призводить до постійної зміни рівноваги між попитом на працю певних професій та їх пропозицією, це, відповідно, має позначатися і на вартості людського капіталу і враховуватися при його оцінці.

**Перелік посилань.**

1. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. / А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.

2. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційні механізми формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. – С.10-27.
3. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О.Грішнова, Л.Тертична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33-37.
4. Чухно А.А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку / А. А. Чухно // Економіка України. – № 11. – 2002. – С. 48-55.
5. Астахова Т. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления? / Т. Астахова, Е. Толкачева // Управление человеческим потенциалом, №4, 2006. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://consulting.ru/248191>.
6. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48-53
7. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення / Н.В.Ушенко. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 288с.
8. Богатко А.Н. Основы экономического анализа хозяйствующего субъекта / А.Н. Богатко – М.: Финансы и статистика, 2000. – 208 с.
9. Капелюшников Р. Теория человеческого, капитала / Р. Капелюшников // Менеджмент и менедж. – 2004.–№ 2. – С. 36-40
10. Новикова М.Н. Методика оценки трудового потенциала предприятия / М.Н.Новикова, А.Г. Гольдфарб // Економіка розвитку. – 2004. – № 4. – С. 101-105
11. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу / О. Кендюхов // Економіка України. – 2003. – № 4. – С. 28-33.
12. Всемирная история экономической мысли: В 6 т. / МГУ им. М.В. Ломоносова; гл. редкол. В.Н. Черковец. – М.: Мысль, 1988.– Т. II. От Смита и Рикардо до Маркса и Энгельса (председатель – Л. Н. Сперанская). – 574 с.
13. Царев В.В. Оценка индивидуальной стоимости работника коммерческого предприятия / В.В. Царев, А.Ю. Евстратов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vivakadry.com/104.htm>
14. Human Capital Capability Inc. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hcc-scorecard.com>
15. Wattson Wyatt. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://wattsonwyatt.com>
16. Арабян К.К. Измерение человеческого капитала / К.К. Арабян – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://science-bsea.narod.ru/2006/ekonom\\_2006/arabjan\\_izmerenie.htm](http://science-bsea.narod.ru/2006/ekonom_2006/arabjan_izmerenie.htm)
17. Тузускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий / Г.Н. Тузускина – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1936>

Стаття надійшла: 26.10.2014 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

